

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARMEN

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARMEN

Harlis Setiyowati¹, Budi Kurniawan²
Universitas Pradita^{1,2} Program Studi Manajemen Retail
Email : harlis.setiyowati@pradita.ac.id

Abstrak

Dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) berkompetensi bukanlah hal yang mudah karena diperlukan suatu komitmen dan usaha yang sungguh-sungguh mulai dari tingkat manajemen hingga tingkat operator untuk dapat berkinerja tinggi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh knowledge managemen terhadap kinerja karyawan garmen. Data sekunder didapat dari PT. Citra Abadi Sejati (CAS) pada periode tahun 2018 – 2020. Analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk menjelaskan karakteristik kinerja karyawan. Metode analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS) digunakan untuk menganalisis tingkat pengaruh manajemen pengetahuan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa hanya indikator literasi yang memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja dari dua indikator lainnya yang diteliti yaitu kompetensi kolaborasi dan kalitas karakter. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti indikator yang lebih luas lagi dari manajemen pengetahuan.

Kata kunci : garmen, kinerja karyawan, knowledge management, sumber daya manusia.

Abstract

Creating competent Human Resources (HR) is not an easy thing because it takes a serious commitment and effort from the management level to the operator level to be able to perform high. This research was conducted to determine the effect of knowledge management on garment employee performance. Secondary data were obtained from PT. Citra Abadi Sejati (CAS) in the period 2018 - 2020. Data analysis used descriptive statistics to explain employee performance characteristics. The analysis method of Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) is used to analyze the level of influence of knowledge management in an effort to improve employee performance. The results of the analysis show that only literacy indicators have a significant and positive effect on the performance of the other two indicators studied, namely collaboration competence and character quality. Future studies are expected to examine broader indicators of knowledge management.

Keywords: employee performance, garment, human resources, knowledge management.

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan komponen penting perusahaan yang tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain. Keberhasilan dan kemunduran perusahaan ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas Sumber Daya Manusia (SDM) didalamnya (Khan, Abbasi, Waseem, Ayaz, & Ijaz, 2016).

Rendahnya kinerja karyawan masih menjadi masalah utama. Hal ini berkaitan dengan sumber daya manusia karena seluruh keberhasilan perusahaan atau lembaga dalam mencapai tujuan strategisnya sangat bergantung pada tingkat kinerja karyawan. Kinerja perusahaan merupakan hasil kerja atas suatu pekerjaan yang telah dihasilkan dari perilaku nyata karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Senen, 2016).

Membuat program peningkatan pengetahuan yang sangat berguna bagi pengembangan sumber daya manusianya. Selanjutnya sumber daya manusia dapat menjalankan target, visi dan misi perusahaan. Program pengembangan SDM yang salah satunya adalah program manajemen pengetahuan sumber daya manusia. PT. Citra Abadi Sejati (CAS) pernah mengalami permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusianya yang menyebabkan kualitas dan kuantitas produk menurun hingga terjadi banyak komplain dari *buyers*. Jika sudah demikian maka perusahaan akan menanggung berbagai resiko termasuk kerugian materil.

Dalam upaya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusianya dapat lebih baik lagi dari penerapan sumber daya manusia sebelumnya. Adapun tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisa pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan
2. Menguji dan menganalisa pengaruh kemampuan kolaboratif terhadap kinerja karyawan
3. Menguji dan menganalisa pengaruh literasi terhadap kinerja karyawan
4. Menguji dan menganalisa pengaruh kualitas karakter terhadap kinerja karyawan
5. Menguji dan menganalisa perbedaan kinerja karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan dan yang belum

2. Tinjauan Pustaka

a. Kinerja Karyawan

Hasil penelitian oleh Syafarina, S., Senen, S.H. dan Sumiyati (2018) bahwa Gambaran Kinerja pada Badan Pengelolaan Pendapatan Dearah Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu terdapat pada dimensi *interpersonal impact* sementara dimensi paling rendah yaitu pada *quantity*. Secara keseluruhan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai merasakan kinerja yang baik di BPPD. Untuk meningkatkan kinerja pegawai BPPD *quantity* pekerjaan lebih ditingkatkan, para pegawai hendaknya saling bekerjasama dan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan lebih bisa menyempatkan pegawai yang lain yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target. Supaya Kinerja pegawai terus meningkat maka penerapan implementasi knowledge management terus ditingkatkan. Penerapan knowledge

management dalam meningkatkan kinerja pegawai akan berhasil apabila terbina sinergitas antar pegawai, kerja sama tim, penempatan pegawai yang berpengalaman. Bagi BPPD diharapkan memberikan perhatian lebih terhadap pengetahuan yang dimiliki pegawainya melalui pelaksanaan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM harus dikelola secara efektif dan efisien untuk mendukung dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tersebut. MSDM merupakan komponen penting organisasi yang tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain. Keberhasilan dan kemunduran organisasi ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas SDM didalamnya (*Khan, Abbasi, Waseem, Ayaz, & Ijaz, 2016*).

Setiyowati, H. (2018), menyatakan bahwa program manajemen pengetahuan dalam praktik organisasinya, akan lebih baik lagi dari sebelumnya, mengalami perubahan sisi efektifitas kerjanya untuk organisasi profit atau pun non profit. Kini menjadi pekerjaan yang dilakukan membuat fungsi-fungsi sumber daya manusia menjadi lebih kompetitif dan memiliki daya saing.

c. Manajemen Pengetahuan

Peneliti *Dwipansy, M.A. dan Tania, K.D. (2018)* menyimpulkan bahwa dengan menerapkan Knowledge Management, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang dapat mendokumentasikan dan mengelola knowledge dengan baik agar dapat dicari dengan mudah saat diperlukan. Para pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang dapat mendokumentasikan knowledge atau pengetahuan yang dimiliki dan membagikannya kepada pegawai lainnya. Selain itu juga, dengan diterapkannya Knowledge Management dapat meningkatkan kinerja para pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang.

Peneliti *Mikhriani, P.B.D. dan Suharsono, A. (2020)*, membuktikan bahwa siklus terintegrasi *Knowledge Management* secara bersamaan mampu mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif SDM di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. Namun pada hasil pengujian hipotesis minor hanya variabel *Knowledge Acquisition and Application* yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif SDM di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. Sedangkan untuk variabel *Knowledge Capture* dan *Knowledge Sharing and Dissemination* belum menunjukkan pengaruhnya terhadap Perilaku Kerja Inovatif SDM di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.

Peneliti *Muizu, W.O., Titisari, Z.A. dan Sule, E.T. (2018)*, menyimpulkan bahwa *Knowledge sharing* yang dimiliki oleh PT Telkom Indonesia, memiliki pengaruh yang langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, atau dengan kata lain adanya pengaruh langsung dari *knowledge sharing* ke kinerja pegawai memperlihatkan bahwa pada saat pegawai Telkom sudah menjalankan kebiasaannya untuk berbagi pengetahuan, maka dengan sendirinya pegawai-pegawai tersebut dapat mencari cara untuk meningkatkan kinerjanya, meskipun perusahaan tidak memberikan pelatihan untuk peningkatan kompetensi pegawai terlebih dulu.

Hasil peneliti, *Praningki, T. (2018)*, bahwa hasil dari pengukuran pada KM infrastruktur, lingkungan fisik dan teknologi informasi juga mempunyai nilai presentase

kesiapan terendah. Hasil yang didapatkan pada aspek hard mencerminkan kondisi yang ada pada Cahaya Surya Kediri, dimana kondisi saat ini masih belum memiliki ruangan khusus untuk proses KM. Teknologi informasi yang digunakan di Cahaya Surya Kediri juga tergolong terbatas, teknologi informasi yang dimanfaatkan saat ini untuk berbagi informasi adalah internet, email, video, dll, tidak terdapat software aplikasi yang khusus menangani proses KM, sehingga untuk memperbaiki aspek hard diperlukan investasi berupa teknologi informasi serta sarana dan prasarana yang mendukung proses KM.

3. Metode Penelitian

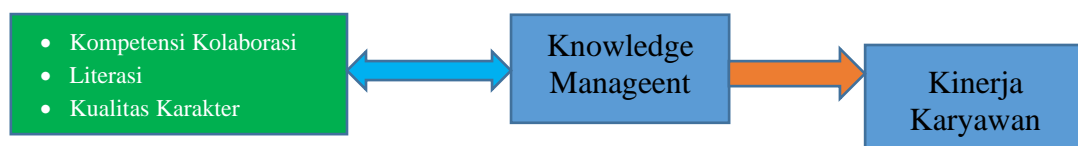
Perusahaan yang menjadi tempat penelitian penulis yaitu di PT. CAS (Busana Apparel Group) yang berlokasi di Jalan Raya Jonggol km. 2,5 Kampung Sawah, Desa Cileungsi Kidul, Kecamatan Cileungsi, Kabupaten Bogor. di PT. Citra Abadi Sejati merupakan perusahaan produksi garment kategori besar dengan orientasi ekspor ke negara-negara Amerika dan Eropa.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Statistika Deskriptif, metode yang digunakan untuk menggambarkan data karyawan dan pelatihan dengan menggunakan grafik atau tabel.
2. Structural Equation Modeling (SEM), metode yang digunakan untuk menelaah hubungan di antara variabel penelitian yang memiliki bentuk berupa variable laten. Didalam penelitian ini jenis metode SEM yang digunakan adalah SEM-PLS (Partial Least Squares) yang dipilih karena Penelitian ini merupakan penelitian eksploratori (Hair et al. 2010).

3.1 Kerangka Berpikir

Peneliti membatasi variabel hanya pada penerapan manajemen pengetahuan pada PT. Citra Abadi Sejati. Penerapan manajemen pengetahuan berupa pelatihan setiap tahunnya, baik untuk karyawan produksi atau pun karyawan non produksi.



Gambar 1. Paradigma Pemikiran

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

Setelah data-data diperoleh lalu data sebagai karakter indentifikasi selanjutnya sebagai data untuk menyimpulkan uji dari data-data itu sendiri. Dalam menyimpulkan suatu uji atas analisa pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji tersebut dan hasil analisa SEM yang diperoleh akan terdapat suatu kesimpulan dan saran.

Data yang digunakan di dalam analisis ini merupakan data yang di dapatkan dari *Job Performance Appraisal* yang dilakukan terhadap karyawan perusahaan PT. CAS pada tahun 2019. Jumlah total responden adalah sebanyak 161 responden. Seluruh analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program Smart PLS 2.0.

Data terkait ketenagakerjaan di PT. Citra Abadi Sejati yang disajikan dibawah ini berdasarkan data per September 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1 : Data Karyawan per September 2020

NO	SUBYEK		JUMLAH	
1	Jumlah Karyawan	Laki-laki	345	2390
		Perempuan	2045	
2	Usia Karyawan Laki-laki	Usia 18 - 45 tahun	228	345
		Usia diatas 45 tahun	117	
3	Usia Karyawan Perempuan	Usia 18 - 45 tahun	1626	2045
		Usia diatas 45 tahun	419	
4	Pendidikan	SD Laki-laki	35	580
		Perempuan	545	
		SLTP Laki-laki	156	967
		Perempuan	811	
		SLTA Laki-laki	156	717
		Perempuan	561	
		D3 Laki-laki	6	28
		Perempuan	22	
		S1 Laki-laki	33	87
		Perempuan	54	
		S2 Laki-laki	1	2
		Perempuan	1	

Rata – rata range gaji yang di peroleh oleh setiap jabatan dari Operator hingga Kepala Bagian adalah sebagai berikut :

Tabel 2 : Skala Gaji

NO	JABATAN	SKALA GAJI (Rp)
1	Operator Helper	4.083. 670 (UMK Kab, Bogor 2020)
2	Supervisor	5.000.000 - 6.500.000
3	Chief Supervisor	5.100.000 - 6.800.000
4	Kepala Bagian	7.00.0 - 12.500.000

4.2. Pembahasan

Berikut adalah hipotesis yang diujikan pada analisis moderasi ini:

- H1 : Terdapat perbedaan dari karyawan yang pernah mengikuti pelatihan dan yang belum pernah mengikuti pelatihan untuk hubungan Kompetensi Kolaboratif dengan Kinerja.
- H2 : Terdapat perbedaan dari karyawan yang pernah mengikuti pelatihan dan yang belum pernah mengikuti pelatihan untuk hubungan Literasi dengan Kinerja.
- H3 : Terdapat perbedaan dari karyawan yang pernah mengikuti pelatihan dan yang belum pernah mengikuti pelatihan untuk hubungan Kualitas Karakter dengan Kinerja.

Tabel 3 : Operasional Variabel

EKSOGEN		ENDOGEN
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Good Manufacturing Product</i> • <i>Proper Final Checking</i> • <i>Supercisory Skill</i> 	Manajemen Pengetahuan - Kompetensi Kolaborasi - Literasi - Kualitas Karakter	Kinerja Karyawan - Pencapai Target Kualitas Kerja

Tabel 4 : Variabel Penelitian

Kode	Deskripsi
KM1	Keikutsertaan pada Pelatihan Good Manajemen Production
KM2	Keikutsertaan pada Pelatihan Profer Checking Tread
CC1	Pengembangan Rekan Lainnya
CC2	Kemampuan dalam Menyelesaikan Tugas (Kemampuan Memimpin Rekan Kerja)
CC3	Kemampuan Berorganisasi (Kemampuan untuk Beraktivitas Kelompok)
L1	Kualitas Kerja (Kesalahan)
L2	Kualitas Kerja (Ketelitian)
L3	Keahlian (pada Bidanganya)
L4	Pengetahuan Mengenai Bisnis Busana Apparel Group
CQ1	Sikap dan Kerjasama (Dengan Kelompok Kerja)
CQ2	Sikap dan Kerjasama (Dengan Atasan)
CQ3	Tanggung Jawab (Loyalitas dan Kemampuan Memegang Janji)
CQ4	Kepribadian
CQ5	Kemampuan dalam Menyelesaikan Tugas(Hasrat untuk Menyelesaikan Kerja)
CQ6	Kualitas Kerja(Pengambilan Keputusan dan Kemampuan Berpikir Logis)
CQ7	Kualitas Kerja (Minat Kerja)
O1	Pencapaian Target
O2	Kualitas Hasil Kerja

Data administrasi karyawan juga menjadi variable dalam penelitian ini dimana data administrasi menggambarkan performance karyawan dalam peningkatan kerjanya. Kedua data tersebut sudah tersedia pada database perusahaan sehingga dapat langsung digunakan sebagai bagian dari evaluasi tahunan perusahaan.

Tabel 5 : Data Karyawan

No	Konstruk	Variable	Jenis Data	Sumber Data
1	Manajemen Pengetahuan	Gender Tingkat Pendidikan	Sekunder	Data Administrasi Karyawan
2	Kompetensi Kolaborasi	Keterlibatan dalam Pelatihan	Sekunder	Data <i>Appraisal</i> Karyawan
3	Literasi	Literasi Kerjasama Kompetensi	Sekunder	Data <i>Appraisal</i> Karyawan
4	Kinerja Karakter	Pencapaian Target Kualitas Hasil Kerja	Sekunder	Data <i>Appraisal</i> Karyawan

Dalam kapasitas produksi setiap tahunnya ditentukan dari jumlah orderan para buyers yang masuk ke PT. Citra Abadi Sejati, adapun data kapasitas produksi 7 tahun terakhir yang dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 6 : Kapasitas Produksi

Production Qty (pcs)							
Month	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jan	261.987	278.093	221.097	327.910	306.175	271.458	244.108
Feb	331.413	290.375	314.803	248.825	270.331	254.064	252.514
Mar	270.548	253.886	258.035	214.461	198.995	236.127	239.337
Apr	197.709	238.887	203.756	158.530	177.190	207.676	124.216
May	273.683	220.474	246.553	191.095	267.822	184.086	67.026
Jun	252.402	265.198	277.679	234.577	165.887	216.224	134.836
Jul	212.480	211.405	219.813	301.107	328.987	239.021	104.788
Aug	248.246	237.901	265.336	258.913	281.373	174.079	92.964
Sep	190.256	129.137	192.374	177.024	123.644	135.989	
Oct	166.127	170.132	162.786	214.226	216.598	170.420	
Nov	208.920	215.713	156.118	250.840	241.947	183.482	
Dec	270.267	251.802	278.565	303.794	254.274	197.644	

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARMEN

Total	2.884.038	2.763.003	2.796.915	2.881.302	2.833.223	2.470.270	1.259.789
-------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

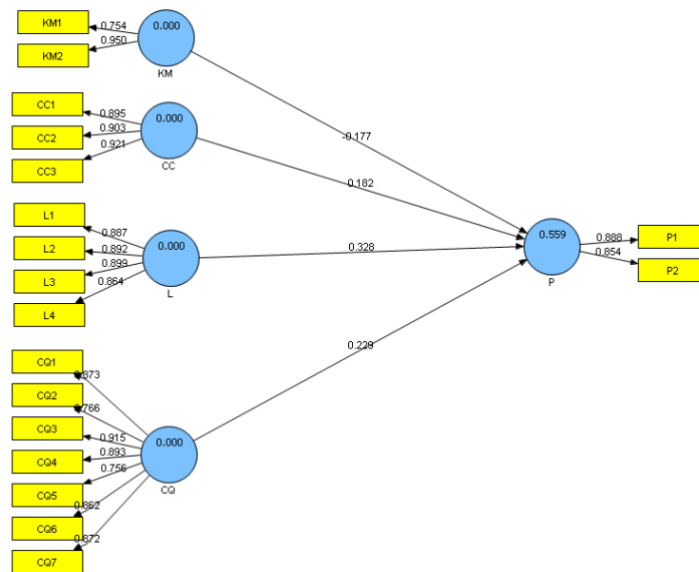
Tabel 7 : Hasil Analisa Moderasi

Hipotesis	Hubungan Variabel Laten	t-hitung	Kesimpulan *
H1	Kompetensi Kolaboratif → Kinerja	0,35	Tidak ada perbedaan
H2	Literasi → Kinerja	0,62	Tidak ada perbedaan
H3	Kualitas Karakter → Kinerja	0,91	Tidak ada perbedaan

*terdapat perbedaan jika nilai t-hitung >1,96

Berdasarkan hasil pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa tidak terdapat perbedaan di antara karyawan yang pernah mengikuti pelatihan dan yang belum pernah untuk ketiga hubungan variabel laten yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian pelatihan yang pernah dilakukan kepada karyawan belum dapat menunjukkan adanya peningkatan kinerja.

Analisis moderasi dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari variable moderasi, yaitu status keikutsertaan dalam pelatihan karyawan, terhadap hubungan-hubungan variabel laten pada model SEM yang dibuat. Karena variable moderasi ini memiliki bentuk berupa variable kategorik (nilai 0 jika karyawan tidak pernah mengikuti pelatihan dan nilai 1 jika karyawan pernah mengikuti pelatihan), maka analisis moderasi ini akan menggunakan metode Multi Group Analysis (MGA). Kepesertaan karyawan dalam pelatihan diukur berdasarkan tiga pelatihan karyawan yang pernah diselenggarakan, yaitu pelatihan Supervisory Skill, pelatihan Good Manufacturing Production, dan pelatihan Profer Checking Tread. Berdasarkan pengukuran tersebut maka data analisis akan terbagi menjadi dua data, yaitu data analisis untuk karyawan yang pernah mengikuti pelatihan (104 responden) dan data analisis untuk karyawan yang tidak pernah mengikuti pelatihan (57 responden). Masing-masing data analisis tersebut kemudian akan dianalisis dengan menggunakan SEM PLS dan nilai koefisien jalurnya akan dibandingkan dengan menggunakan uji beda t (*t-test*).



Gambar 2 : Ouput Model SEM

Berdasarkan penelitian ini, yang perlu diperhatikan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan yaitu dengan meningkatkan keahlian, kualitas kerja (ketelitian) dan pengetahuan tentang bisnis dari Citra Abadi Sejati sehingga masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan ketiga hal tersebut. Nilai yang tertera pada gambar merupakan nilai loading factor dan nilai koefisien jalur.

Pemeriksaan validitas dan realibilitas model pengukuran dilakukan dengan menghitung nilai SFL dan AVE untuk validitas dan nilai CR untuk reliabilitas. SFL merupakan Standardized Factor Loading (kriteria baik: $SFL \geq 0.70$ serta $t\text{-hitung} \geq 1.64$) bagi variabel-variabel indikator, sedangkan AVE merupakan nilai Average Variance Extracted (kriteria baik: $AVE \geq 0.50$) untuk variabel-variabel laten. Adapun CR merupakan nilai Composite Reliability (kriteria baik: $CR \geq 0.70$) bagi variabel-variabel laten. Berikut adalah hasil perhitungan ketiga nilai tersebut beserta kesimpulannya:

Tabel 8 : Hasil Pengujian SFL, AVE, CR

Dimensi	SFL	t-hitung	AVE	CR	Kesimpulan
Manajemen Pengetahuan			0,73	0,85	Validitas Baik Reliabilitas Baik
KM1	0.75				Validitas Baik
KM2	0.95				Validitas Baik
Kompetensi Kolaboratif			0,82	0,93	Validitas Baik Reliabilitas Baik
CC1	0.89				Validitas Baik
CC2	0.90				Validitas Baik
CC3	0.92				Validitas Baik
Literasi			0,78	0,94	Validitas Baik Reliabilitas Baik
L1	0.89				Validitas Baik
L2	0.89				Validitas Baik
L3	0.89				Validitas Baik

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARMEN

L4	0.86				Validitas Baik
Kualitas Karakter			0,72	0,95	Validitas Baik Reliabilitas Baik
CQ1	0.87				Validitas Baik
CQ2	0.76				Validitas Baik
CQ3	0.91				Validitas Baik
CQ4	0.89				Validitas Baik
CQ5	0.76				Validitas Baik
CQ6	0.86				Validitas Baik
CQ7	0.87				Validitas Baik
Kinerja			0,76	0,86	Validitas Baik Reliabilitas Baik
P1	0.89				Validitas Baik
P2	0.85				Validitas Baik

Berdasarkan hasil pengujian Convergent Validity, yaitu dengan memeriksa nilai Standardized Factor Loading (SFL) dan nilai t-hitungnya, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah berhasil memenuhi persyaratan Convergent Validity. Berdasarkan hasil pengujian Construct Validity dan Reliability, yaitu dengan memeriksa nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability (CR), dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi telah memenuhi persyaratan Construct Validity dan Reliability, yaitu nilai AVE ≥ 0.50 dan CR ≥ 0.70 .

Pengujian Hipotesis

- H1 : Knowledge Management berpengaruh positif terhadap Performance
H2 : Collaborative Competencies berpengaruh positif terhadap Performance
H3 : Literacies berpengaruh positif terhadap Performance
H4 : Character Qualities berpengaruh positif terhadap Performance

Tabel 9 : Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Koefisien Jalur	T-hitung	Signifikansi	Kesimpulan Hipotesis
H1	Manajemen Pengetahuan → Kinerja	-0.18	1.98	*	Ditolak
H2	Kompetensi Kolaboratif → Kinerja	0.18	1.14		Ditolak
H3	Literasi → Kinerja	0.32	3.30	*	Diterima
H4	Kualitas Karakter → Kinerja	0.23	1.53		Ditolak

- Signifikansi dihitung berdasarkan nilai taraf kesalahan 5%, yaitu signifikansi (*) jika t-hitung $\geq 1,96$
- Hipotesis H1 sampai H4 diterima jika signifikansi terpenuhi dan koefisien jalur memiliki tanda positif

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 9 maka dapat disimpulkan bahwa hanya variabel Literasi yang memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja. Adapun untuk Manajemen Pengetahuan meskipun nilai koefisien jalurnya signifikan tetapi arah hubungannya negatif, sehingga akan ditolak hipotesisnya.

Sebaliknya hasil penelitian *Azhari, Musnadi, S. dan Tabrani, M. (2017)*, menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Banda Aceh.

Demikian juga dengan peneliti *Kasmawati, Y. (2020)*, menunjukkan bahwa peranan pimpinan dalam mendukung kolaborasi guru akan menciptakan kolaborasi yang efektif. Untuk mendapatkan manfaat dalam jangka panjang, kolaborasi guru perlu dipromosikan, ditingkatkan dan dibina. Kolaborasi yang efektif dapat menciptakan terjadinya aktivitas berbagi pengetahuan dan pengalaman (*Samaranayake et al. 2018*).

Juga peneliti *Surangga, I.M.N. (2017)* menyimpulkan bahwa dimulainya literasi dengan serius dan berkelanjutan di sekolah, keluarga, dan masyarakat sejak dini, bukan mustahil kualitas sumber daya dan pendidikan di Indonesia mulai berbenah kearah yang lebih baik. Mendidik Lewat Literasi Untuk Pendidikan Berkualitas.

5. Kesimpulan dan dampak penelitian

Literasi yang memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja. Pemberian pelatihan kepada karyawan akan meningkatkan wawasan dan pengetahuan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis penelitian maka untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan manajemen pengetahuan terutama pada pengetahuan dibidangnya dan mampu menganalisa masalah dan penyelesaiannya yaitu dengan cara lebih meningkatkan lagi penyelenggaraan program training berupa training internal maupun eksternal yang berfokus pada peningkatan knowledge, skill dan attitude karyawan. Penerapan manajemen pengetahuan sebelum dilaksanakan, perusahaan harus melakukan *Training Needs Anailys* dan menjadi program utama bagi perusahaan untuk dijalankan setiap tahun. Selanjutnya pelatihan tersebut merupakan pelatihan yang dibutuhkan karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu periode data penelitian hanya periode 2 tahun untuk data ketenagakerjaan dan periode 7 tahun untuk data kapasitas produksi. Peneliti menggunakan 3 indikator untuk variabel knowledge management sedangkan banyak variabel lainnya. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti indikator lebih banyak dan lebih luas lagi dari knowledge management.

Daftar Pustaka

Buku

Setiyowati, Harlis. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rafikata

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Jurnal

Azhari, Musnadi, S. dan Tabrani, M. (2017). Penaruh Manajemen Pengetahuan, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai serta Implikasinya Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh.

Dwipansy, M.A. dan Tania, K.D. (2018). Penerapan Knowledge Management Menggunakan Nusantara Model (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang).

Uslima, D.A. (2018). Hubungan Antara Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga

Khan, A. A., Abbasi, S. O. B. H., Waseem, R. M., Ayaz, M., & Ijaz, M. (2016). Dampak Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja: Sebuah Studi Sektor Telekomunikasi Pakistan. *Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 7(1), 29–46 . <https://doi.org/10.5296/bms.v7i1.9024>.

Kasmawati, Y. (2020). Peningkatan Kompetensi Melalui Kolaborasi : Suatu Tinjauan Teoritis Terhadap Guru.

Mikhrani, P.B.D. dan Suharsono, A. (2020), Keterlibatan Siklus Terintegrasi Knowledge Management Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Sumber Daya Manusia DI Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.

Muizu, W.O.Z., Titisari, A. dan Sule, E.T. (2018). Peran *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi.

Praningki, T. (2018). Pengukuran *Knowledge Management Readiness* pada Perguruan Tinggi Cahaya Surya Kediri.

Senen, S. H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sugih Instrumendo Abadi Di Padalarang. 1(2), 59–69.

Setiyowati, H.. (2021). Penerapan Manajemen Pengetahuan Pada PT. Citra Abadi Sejahterah. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.15>.

Suranggan, I.M.N. (2017), Mendidik Lewat Literasi Untuk Pendidikan Berkualitas.

Syafarina, S., Senen, S.H. dan Sumiyati (2018). Gambaran Pengaruh Implementasi Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung .